

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del
rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Jose Fabricio Eyzaguirre Cayllahua
María Isabel Valdiviezo Cruz
Soledad Grimanesa Redolfo Licas

Asesor:

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

Lima, diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPRESAS DEL RUBRO DE FERRETERÍA EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019”** constituye la memoria que presenta los estudiantes Jose Fabricio Eyzaguirre Cayllahua, Soledad Grimanese Redolfo Licas y María Isabel Valdiviezo Cruz

Para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de diciembre del año 2020



Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 13 días del mes de diciembre del año 2020 siendo las 14:30 horas., se reunieron en la sala virtual, de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas el secretario: Lic. Felicidad Castillo Castillo y como miembro: Lic. Rosalía Gladys Morales Rivera y el asesor Mg Guido Angelo Huapaya Flores con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del Trabajo de investigación titulado: “*Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019*” de los Bachilleres:

- a) José Fabricio Eyzaguirre Cayllahua
- b) Maria Isabel Valdiviezo Cruz
- c) Soledad Grimanese Redolfo Licas

Conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): José Fabricio Eyzaguirre Cayllahua

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	
Aprobado	18	A -	Muy bueno	Sobresaliente

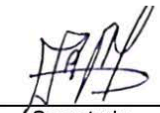
Candidato (b): Maria Isabel Valdiviezo Cruz

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	
Aprobado	18	A -	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (c): Soledad Grimanese Redolfo Licas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	
Aprobado	18	A -	Muy bueno	Sobresaliente

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente	 _____ Secretario	
_____ Asesor	_____ Miembro	_____ Miembro
_____ Candidato/a (a)	_____ Candidato/a (b)	_____ Candidato/a (c)

ÍNDICE

<i>Declaración jurada</i>	2
<i>Acta de sustentación según la modalidad</i>	3
<i>Resumen</i>	5
<i>Introducción</i>	6
<i>Teoría e hipótesis</i>	7
<i>Metodología</i>	9
<i>Instrumentos</i>	12
<i>Resultados</i>	13
<i>Relaciones dimensión-variable</i>	
<i>Tabla 1 Relación entre valores y motivación laboral</i>	14
<i>Tabla 2 Relación entre creencias y motivación laboral</i>	15
<i>Tabla 3 Relación entre clima y motivación laboral</i>	16
<i>Tabla 4 Relación entre normas y motivación laboral</i>	17
<i>Tabla 5 Relación entre símbolos y motivación laboral</i>	18
<i>Tabla 6 Relación entre filosofía y motivación laboral</i>	19
<i>Tabla 7 Relación entre cultura organizacional y motivación laboral</i>	20
<i>Discusión</i>	21
<i>Conclusiones</i>	24
<i>Referencias</i>	25
<i>Fin</i>	

Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019

Organizational culture and work motivation in companies in the hardware sector in the Ayacucho district, 2019

Eyzaguirre Cayllahua, José Fabricio¹;

Redolfo Licas, Soledad Grimanese²;

Valdiviezo Cruz, María Isabel³

Universidad Peruana Unión, Facultad De Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, Lima, Perú.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar la relación existente entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho durante el año 2019, donde el estudio se enmarcó dentro del tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, considerando una muestra de 150 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, los que fueron validados por criterio de jueces y se obtuvo la confiabilidad a partir de la prueba de consistencia interna. Los resultados obtenidos indican niveles poco favorables de la cultura organizacional y nivel medio en la motivación laboral de los trabajadores. Demostrando que las dimensiones valores ($Tau-b=0.259$), símbolos ($Tau-b=0.331$), creencias ($Tau-b=0.231$) y filosofía ($Tau-b=0.252$) no se relacionan significativamente con la motivación laboral, mientras que las dimensiones clima ($Tau-b=0.609$) y normas ($Tau-b=0.527$) presentan una relación moderada con la motivación laboral. Finalmente, la variable cultura organizacional presentó una relación fuerte y significativa con la motivación laboral ($Tau-b=0.781$). Se concluye la existencia de una relación fuerte, directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral, a partir de un coeficiente $Tau-b$ de 0.781 y p -valor de 0.000.

Palabras claves: cultura organizacional, motivación laboral

ABSTRACT

The present research work was carried out in order to determine the relationship between organizational culture and work motivation in companies of the hardware industry in the district of Ayacucho during 2019, where the study was framed within the quantitative type, with a non-experimental design, transversal and correlational, considering a sample of 150 workers. The survey technique and the questionnaire were used as a data collection instrument, which were validated by judges' criteria and the

¹ Email: soledadredolfolicas@gmail.com

² Email: soledadredolfolicas@gmail.com

³ Email: mvaldicruz@gmail.com

reliability was obtained from the internal consistency test. The results obtained indicate unfavorable levels of the organizational culture and average level in the work motivation of the workers. Demonstrating that the dimensions values (Tau-b = 0.259), symbols (Tau-b = 0.331), beliefs (Tau-b = 0.231) and philosophy (Tau-b = 0.252) are not significantly related to work motivation, while the climate dimensions (Tau-b = 0.609) and norms (Tau-b = 0.527) present a moderate relationship with work motivation. Finally, the organizational culture variable presented a strong and significant relationship with work motivation (Tau-b = 0.781). The existence of a strong, direct and significant relationship between organizational culture and work motivation is concluded, based on a Tau-b coefficient of 0.781 and p-value of 0.000.

Keywords: organizational culture, work motivation

1. Introducción

La forma en que las organizaciones manifiestan sus propias características y aportan mayor conocimiento sobre sus interacciones externas e internas, es a través de su cultura organizacional, la cual se compone por el conjunto de creencias y valores que tienen los trabajadores dentro de la organización y se van a manifestar en conductas o comportamientos que a la vez producen resultados en el nivel de motivación del personal (Barón, 2006).

Es así, que en los últimos años se aprecia una cultura organizacional débil en la mayoría de organizaciones, en la cual los objetivos no están claros, así como la misión y la visión se tornan imprecisas; lo que implica que todos los elementos de la empresa la aprecien de forma distinta. En las organizaciones con cultura organizacional débil reina la falta de comunicación, de procesos y de estandarizaciones; constantemente se producen choques entre valores, actitudes y formas de pensar de los miembros de la empresa, lo cual genera malos ambientes de trabajo, gente desmotivada y poca productividad.

Tal como se evidencia en el ámbito internacional, un estudio realizado por la escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania, refleja que en la mayoría de naciones sudamericanas, entre las que destacan países como Venezuela, Ecuador, Colombia, Brasil, Argentina y Bolivia, se manifiestan índices bajos de cultura organizacional en las entidades, con niveles promedio de 25%, lo que se origina a causa del desarrollo inadecuado de los elementos vinculados al clima laboral, valores y creencias como parte de las políticas de la organización, obviando la relevancia de generar identidad del recurso humano para la alienación de sus metas individuales con las institucionales (Ogliastri, McMillen y Altschul, 1999).

Además, en México de acuerdo con Reyes (2002) la cultura organizacional es un elemento que ha tomado relevancia en los últimos años, debido a su comprobado beneficio a las empresas mediante el establecimiento de objetivos

comunes y la formación de valores y creencias. Así las personas se convierten en el recurso más importante que tiene una organización y aun cuando la gestión está orientada hacia el recurso financiero principalmente, algunas empresas comienzan a valorar a su personal.

Puede mencionarse que la falta de motivación en los trabajadores representa un gran problema para las organizaciones independientemente de su tamaño, dado que afecta directamente el rendimiento de su personal; significando además una situación de riesgo para la salud emocional y psicológica del personal (Amazonía Team, 2016). De acuerdo con Nuñez (2017), se manifiesta un elevado descontento y falta de motivación en los trabajadores, alcanzado cifras donde 7 de cada 10 no se sienten identificados con las organizaciones donde laboran, teniendo como causas principales que: los logros no son apreciados por el empleador, el clima laboral es inadecuada y existen limitaciones comunicativas.

Torres (2018) indica que las principales causas de la falta de motivación laboral son: las posibilidades de mejora o el estancamiento; mala comunicación vertical y horizontal en la empresa; clima laboral poco favorable; salario bajo; no hay plan de desarrollo.

Sobre los niveles inadecuados de motivación, en el ámbito nacional se estimaron cifras donde se expresa que en una empresa con trabajadores sin motivación el 20% de la jornada laboral significa una pérdida de tiempo y de recursos y materiales, el 55% del tiempo es improductivo. La desmotivación o la falta de interés en el desarrollo de las actividades pueden ocasionar que el trabajador ingrese a un estado de apatía que le conduce a no realizar las funciones habituales de la mejor manera. Cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión y su trabajo se ve reducido (Torres, 2018).

En el ámbito local, las empresas del rubro ferretería en Ayacucho presentan ciertas deficiencias en el grado de motivación del personal, dado que no se sienten identificados con su organización y no aportan positivamente al logro de sus objetivos estratégicos. Dicha situación impide al personal alcanzar su máximo desempeño por falta de motivación, considerando que las causas del problema pueden ser diversas; no obstante, entre las principales se menciona el grado de identificación con la cultura organizacional de la entidad, manifestada en creencias y valores. Además, puede apreciarse en la realidad estudiada la existencia de insatisfacción laboral, producto de las bajas expectativas de seguridad, ascenso y remuneración, que estarían afectando el compromiso y motivación de los empleados para el cumplimiento de sus labores.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, resulta importante conocer el grado de relación existente entre cultura organizacional y motivación laboral, a

fin de aportar soluciones concretas a la problemática descrita, que permita un mejor desenvolvimiento del personal en la ejecución de sus actividades laborales para el logro de los objetivos organizacionales.

Entre las investigaciones precedentes donde se analiza la relación entre cultura organizacional y motivación laboral resalta Santizo (2018), quien obtuvo que el 81% de trabajadores se encuentran comprometidos con las normas, el 79% realizan sus actividades de acuerdo a las políticas de la empresa, el 33% casi siempre utilizan los símbolos y el 37 % siempre innovan en sus tareas diarias. Por otro lado, el 86% de trabajadores manifiestan motivación con un nivel aceptable y el 72% se siente a gusto con sus resultados diarios. Concluye que existe una incidencia de la cultura organizacional en la motivación del recurso humano.

De ello se desprende que una cultura organizacional basada en normas, políticas y símbolos es favorable para mejorar los niveles de compromiso del personal con un efecto directo sobre los niveles de motivación; lo cual es coincidente con la investigación de Gaspar (2014), quien determinó la existencia de una correlación positiva alta entre las variables cultura organizacional y motivación laboral con un coeficiente de Spearman es 0.851, lo cual indica que a mayor autonomía individual del colaborador el nivel de motivación percibido por el colaborador será mayor. Concluye que existe un alto grado de relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Organización no Gubernamental Servicios Educativos Promoción y Apoyo Rural – Huancayo.

Siendo importante resaltar que, dotar de mayores responsabilidades, facultades y obligaciones al personal puede acarrear mejoras en sus niveles de motivación, puesto que se siente más valorado por la entidad, resaltándose la importancia del reconocimiento de su labor a través de incentivos o ascensos por el cumplimiento eficiente de sus funciones. En ese contexto, surgen estudios como el de Huamán (2016), quien establece correlaciones significativas entre cultura organizacional y motivación laboral ($r = .290$, $p = 0.01$), es decir, que en la medida que los trabajadores del municipio evidenciaron mayores niveles de cultura organizacional, también presentaron mayores niveles de motivación laboral; por lo que se concluye en la existencia de un indicador significativo de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral del personal municipal, producto del compromiso adquirido por la identificación con la institución.

Asimismo, Aguirre (2017) logró determinar la asociación entre cultura organizacional y motivación laboral, obteniendo un coeficiente $Rho = 0.921$ y significancia de $0.00 < 0.01$; con lo que concluye que la cultura organizacional se

relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – 2016.

Por lo que resulta evidente que, la motivación laboral alcanza su grado más preponderante cuando el trabajador logra crear un nexo de identificación y compromiso con la entidad, alineándose los objetivos y metas individuales con los organizacionales, siendo un elemento fundamental el establecimiento de políticas y normas al interior de la entidad, que concuerden con el sistema de valores del personal.

En ese mismo contexto, estudios como el de Cayo (2017), donde se establece la existencia de una relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral, obteniendo una significancia $p < .05$ y coeficiente Rho Spearman de 0,779; concluye que la cultura organizacional y motivación laboral presentan una relación significativa de orientación positiva; así como, lo desarrollado por Becerra y Cánova (2018), quien obtuvo que el 62.3% de encuestados tiene una percepción regular de cultura organizacional; sobre la motivación laboral, el 60.7% considera que tiene un nivel regular. Se establece la existencia de una relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral con un valor $p < 0.05$; concluye que la cultura de la organizacional es un elemento influyente sobre la motivación del personal, dado la existencia de factores propios entre los que se menciona la cooperación, empatía y niveles adecuados de relaciones interpersonales.

Por lo tanto, es relevante resaltar que la cultura organizacional bien cimentada en normas, políticas y un clima laboral favorable, concuerda con la presencia de motivación en el personal, generando una percepción adecuada de logro y poder con el sentido de afiliación a la entidad de la que forma parte.

La investigación se justifica a nivel teórico, dado que busca sintetizar el conocimiento existente sobre las variables de la investigación, a fin de conceptualizarlas adecuadamente y permitir su cuantificación por medio de indicadores. Asimismo, el estudio representa un antecedente válido para investigaciones posteriores relacionadas al tema en alguna o ambas variables.

La investigación presenta valor práctico, dado que esquematiza un problema en el ámbito local respecto de la motivación laboral existente en una empresa privada, estudiando su posible vinculación con la cultura organizacional imperante, que permita a los directivos de la entidad emprender las acciones necesarias para mejorar la motivación en el personal que se refleje en el desempeño de sus funciones, con orientación al logro de los objetivos propuestos por la organización.

La investigación presenta valor metodológico, porque aporta una secuencia y procedimiento específicos para el logro de los objetivos propuestos en el estudio, que involucra el diseño metodológico adecuado para el proceso de recolección de datos y contrastación de la hipótesis planteada, incorporando los instrumentos específicos con las pruebas de validez y confiabilidad, que pudieran emplearse en estudios de similares características y temática de investigación.

2. Teoría e hipótesis

Respecto a la cultura organizacional, Jones (2008) la define como un “conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización”, y que éstas interactúan entre sí con el interior y a su vez con personas del exterior de la organización. Asimismo, Robbins y Judge (2009) conceptualiza la cultura organizacional, como un sistema de significado compartido por los integrantes de un grupo, el cual lo distingue de las demás, este sistema de significado compartido es, un conjunto de características propias que la organización valora.

Sobre las dimensiones de la cultura organizacional, se considera los siguientes:

Modelo de Schein

La cultura organizacional considera tres niveles o dimensiones, que se desarrollan de la siguiente manera:

a) Primer nivel o artefacto: se refiere a los aspectos observables como códigos de presentación y relación; horarios reuniones, comunicaciones, maneras de resolver conflictos, lenguajes, formas de vestir, infraestructura.

b) Segundo nivel o valores expuestos: se refieren a lo que dicen los miembros y hacen en relación al primer nivel, esto incluye: filosofía, metas, ideas, orientaciones explícitas, identificación con los valores de la empresa.

c) Tercer nivel o asunciones subyacentes: verdades y premisas implícitas incorporadas al inconsciente de los integrantes de la organización. Este es el nivel más profundo de la cultura abarca: valores, modelos mentales y creencias (Hernández, 2012).

Modelo de Olmos y Socha

Incluye los siguientes elementos:

- Valores: Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, innovación, entre otros.

- Creencias: Definidas como los supuestos o miramientos que forman parte el modelo organizacional, los que pueden ser positivas o negativas.
- Clima: Percibido como el entorno o conjunto de elementos que conforman el ambiente de trabajo, el cual se torna visible a partir de la ubicación y forma de cómo se desempeñan los trabajadores.
- Normas: Conocidas a partir de un conjunto de reglas y estándares con lo que se cimienta una organización e incluye los lineamientos conductuales del personal.
- Símbolos: Definen una conjunción de tradiciones, hábitos y rituales con la incorporación de elementos característicos de la organización, que permiten su rápida identificación.
- Filosofía: Percibida como la ideología imperante en la entidad, que resulta la directriz del accionar de todo el personal (Olmos y Socha, 2006).

Modelo de Rivas y Samra

Establece los siguientes componentes:

- Valores: son convicciones, normas fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.
- Costumbres: hábitos o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.
- Ritos: secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles y las prescindibles.
- Historias: aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, la reseña la cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.
- Héroes: personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura (Rivas y Samra, 2006).

Por otro lado, respecto a la motivación según Gonzales (2008), se define como la “compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección, intensidad y sentido del comportamiento”; asimismo el autor afirma que “la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (p. 52).

Respecto a las dimensiones de la motivación, puede considerarse las cuatro teorías que las fundamentan; dentro de las que se menciona:

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Establecida por Abraham Maslow, quien afirma que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización (Robins y Judge, 2013, p. 203)

Teorías X y Y, de Douglas McGregor

Estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible; la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista (Robins y Judge, 2013, p. 205),

Teorías de los dos factores

Parte de la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso. La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene (Robins y Judge, 2013, p. 205).

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

Donde se determina que el logro, poder y afiliación son las tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación (Robins y Judge, 2013, p. 207).

3. Metodología

Tipo y diseño

La investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, debido que las variables de estudio no se manipularon deliberadamente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Participantes

En el presente estudio se evaluó a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, considerando ambos sexos, con edades entre 18 y 50 años. El muestreo corresponde al tipo censal, dado que se consideró el total de la población para conformar la muestra del estudio. Los conformantes de la muestra aceptaron su participación en el estudio mediante la firma de un consentimiento informado.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en el estudio corresponden a cuestionarios validados y confiables analizados en el contexto nacional peruano.

El Cuestionario de Cultura Organizacional de autoría de Carolina Olmos Torres y Katherine Socha Fandiño, cuenta con 18 reactivos, con alternativas de respuesta en escala de Likert de 5 niveles, con los valores siempre (5), frecuentemente (4), algunas veces (3), ocasionalmente (2) y nunca (1).

El cuestionario se organiza de acuerdo a las siguientes dimensiones: valores (ítems 1, 2 y 3), creencias (ítems 4, 5 y 6), clima (ítems 7, 8 y 9), normas (ítem 10, 11 y 12), símbolos (ítems 13, 14 y 15) y filosofía (ítems 16, 17 y 18).

Para la medición de las dimensiones de cultura organizacional, se emplearon los siguientes baremos de medición: Favorable (12-15); Poco favorable (7-11) y Desfavorable (< 7).

Mientras que, la variable cultura organizacional se valora de acuerdo a los siguientes rangos: favorable (67-90), poco favorable (42-66) y desfavorable (< 42).

El instrumento se sometió a prueba validez de contenido a partir del criterio de jueces, considerando 3 expertos en el ámbito del estudio. El análisis de confiabilidad del instrumento resultante de la prueba piloto practicada a 10 elementos de la muestra, permitió determinar mediante consistencia interna, un coeficiente alfa de Cronbach de 0.878, lo que denota alta confiabilidad del instrumento.

La Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D., la cual fue validada por dichos autores en 1976 y adaptada al castellano por Negrón, E. y Pérez, N. se compone de 15 reactivos y busca medir la motivación respecto de su orientación al comportamiento laboral, los que se valoran en función a una escala de Likert de 5 niveles: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Dicho instrumento se desarrolló a partir del fundamento teórico de David McClellan, el cual pretende explicar el éxito en torno a la motivación, considerando para ello 3 dimensiones: Logro, Poder y Afiliación (Negrón y Pérez, 2012)

La distribución del instrumento se realiza en función a las dimensiones indicadas, tal como se muestra a continuación: logro (ítems 1, 10, 7, 13, 4), Poder (5, 11, 8, 2, 14) y Afiliación (15, 6, 9, 3 y 12).

Para el proceso de baremación de las dimensiones de motivación laboral, se considera los siguientes rangos: alto (19-25), medio (12-18) y bajo (< 12). Mientras que, la variable motivación laboral, considera los parámetros: alto (50 – 75), medio (25 – 49) y bajo (< 25).

Se sometió la Escala de Motivación a prueba validez de contenido considerando el criterio de 3 jueces expertos en el ámbito del estudio. El análisis de confiabilidad del instrumento como resultado de la prueba piloto realizada, permitió determinar mediante consistencia interna, un coeficiente alfa de Cronbach de 0.848, lo que denota alta confiabilidad del instrumento

Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó a nivel descriptivo utilizando cuadros de distribución de frecuencias y gráficos para las variables cultura organizacional y motivación laboral; posteriormente se desarrolló el análisis inferencial de los datos empleando la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

4. Resultados

Los resultados del estudio corresponden a las pruebas de correlación dimensión-variable y variable-variable para la cultura organizacional y motivación laboral, realizadas a partir de la prueba de hipótesis mediante el análisis estadístico con la prueba Tau-b de Kendall.

Prueba de normalidad

A partir de los estadísticos utilizados en la prueba de normalidad, se obtuvieron valores de significancia inferiores al 5% ($p = 0.000$) en las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk; no obstante, dado que se procesaron datos de 150 elementos muestrales ($gl = 150$), la prueba a utilizarse es Kolmogorov-Smirnov.

Para la prueba de normalidad, se establecen las siguientes hipótesis de normalidad de datos:

Ho: Las variables cultura organizacional y motivación laboral tienen una distribución normal

Hi: Las variables cultura organizacional y motivación laboral no tienen una distribución normal

El valor $p = 0.000$ ($p < 0.05$) indica el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alternativa, estableciendo que los datos analizados de cultura organizacional y motivación laboral no siguen una distribución normal.

Por ello, el análisis estadístico requerido para la contratación de hipótesis requiere el uso de una prueba de correlación no paramétrica; seleccionándose al estadístico Tau B de Kendall, dado que las variables evaluadas corresponden al tipo ordinal.

Relaciones dimensión-variable

En la Tabla N° 1, se plantea la prueba de correlación a partir de las siguientes hipótesis de estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre los valores y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre los valores y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se aprecia que la dimensión valores presenta una relación débil con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.259 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.004$, por lo que se establece que no existe relación a nivel estadístico.

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de sus valores, no presenta una incidencia positiva sobre la motivación, puesto que no existe evidencia suficiente para demostrar una relación entre las variables mencionadas.

Tabla 1
Relación entre valores y motivación laboral

		Valores	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Valores	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.259
		N	150
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.259
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

En la Tabla N° 2, se formula la prueba de correlación a partir de las siguientes hipótesis de estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las creencias y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las creencias y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se aprecia que la dimensión creencias presenta una relación moderada de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.231 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.400$ que no existe relación a nivel estadístico.

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de sus creencias, no tiene una incidencia considerable sobre la motivación; lo que implica que cuando se implementan nuevas creencias en la organización, no es posible afirmar la mejora en el nivel de motivación del personal.

Tabla 2

Relación entre creencias y motivación laboral

		Creencias	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Creencias	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.231
		N	150
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.231
		Sig. (bilateral)	0.400
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

En la Tabla N° 3, se desarrolla la prueba de correlación a partir de las siguientes hipótesis de estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el clima y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se observa que la dimensión clima presenta una relación moderada de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.609 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.000$, por lo que se establece que sí existe relación a nivel estadístico.

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de su clima, tiene una incidencia moderada sobre la motivación; lo que implica que, tras la mejora en las condiciones y clima laboral de la organización, podría mejorarse moderadamente el nivel de motivación del personal.

Tabla 3

Relación entre clima y motivación laboral

		Clima	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Clima	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.609
		N	150
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0.609
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

En la Tabla N° 4, se plantea la prueba de correlación a partir de las siguientes hipótesis de estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las normas y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las normas y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se aprecia que la dimensión normas presenta una relación moderada de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.527 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.001$, por lo que se establece que sí existe relación a nivel estadístico.

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de sus normas, tiene una incidencia moderada sobre la motivación; lo que implica que, tras la mejora en las normas de la organización, podría mejorarse moderadamente el nivel de motivación del personal.

Tabla 4

Relación entre normas y motivación laboral

		Normas	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Normas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.527
		N	150
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.527
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

En la Tabla N° 5, se formula la prueba de correlación a partir de las siguientes hipótesis de estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre los símbolos y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre los símbolos y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se aprecia que la dimensión símbolos presenta una relación débil de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.331 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.080$, por lo que se establece que no existe relación a nivel estadístico.

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de sus símbolos, no tiene una incidencia apreciable sobre la motivación; lo que implica que cuando se implementan nuevos símbolos en la organización, no es posible aseverar un cambio positivo en la motivación del personal.

Tabla 5
Relación entre símbolos y motivación laboral

		Símbolos	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Símbolos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.331
		N	150
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.331
		Sig. (bilateral)	0.080
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

En la Tabla N° 6, se desarrolla la prueba de correlación a partir de las siguientes hipótesis de estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la filosofía y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la filosofía y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se aprecia que la dimensión filosofía presenta una relación débil de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.252 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.002$, por lo que se establece que no existe relación a nivel estadístico.

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de su filosofía, no tiene una incidencia apreciable sobre la motivación; lo que implica que cuando se implementa una filosofía nueva en la organización, no es posible aseverar un cambio positivo en la motivación del personal.

Tabla 6
Relación entre filosofía y motivación laboral

		Filosofía	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Filosofía	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.252
		N	150
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.252
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

Relación variable-variable

En la Tabla N° 7, se plantea la prueba de correlación a partir de la hipótesis general del estudio:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en empresas del rubro ferretería del distrito de Ayacucho.

Se visualiza que la variable cultura organizacional presenta una relación fuerte de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores, demostrado a través del índice de correlación Tau-b de Kendall de 0.781 y una significancia adecuada con un valor $p = 0.000$.

Con ello, puede afirmarse la hipótesis del estudio que establece: "Existe una relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019".

El resultado de la prueba de correlación, indica que una eventual mejora en la cultura organizacional tiene una incidencia positiva y directa sobre la motivación; lo que implica que, la implementación de estrategias y acciones específicas sobre la cultura de la organización acarrea mejoras evidentes en el nivel de motivación del personal.

Tabla 7

Relación entre cultura organizacional y motivación laboral

		Cultura organizacional	Motivación laboral
Tau-b de Kendall	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.781
		N	150
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.781
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

Nota: Datos obtenidos a partir del cuestionario de Cultura Organizacional y Escala de Motivación aplicada a 150 trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, año 2019

5. Discusión

Los resultados de la presente investigación permitieron determinar si existente una relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, a través de la encuesta practicada al personal empleando cuestionarios específicos para la medición de cada variable.

Respecto al objetivo principal del estudio, el cual busca determinar una relación entre la cultura organizacional y motivación laboral, se logra establecer la presencia de una relación fuerte a nivel significativo ($Tau-b = 0.781$; $p\text{-valor} = 0.000$), lo cual establece permite afirmar una asociación estadística de las variables, ello concuerda con los estudios de Santizo (2018), Huamán (2016) y Añez (2016), quienes confirman que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación del recurso humano; lo mismo que Gaspar (2014) quien establece la existencia de una correlación positiva alta entre las variables cultura organizacional y motivación laboral con un coeficiente de correlación de 0.851; y Aguirre (2017) quien obtuvo un coeficiente de 0.92 en la prueba de correlación para dichas variables.

Asimismo, en estudios realizados por Becerra y Cánova (2018), así como Cayo (2017) se afirma la existencia de una relación directa significativa entre cultura organizacional y motivación laboral, con una significancia p menor a 0.05.

A partir de ello, puede aseverarse que la motivación del personal alcanza su nivel más sobresaliente cuando el trabajador crea un vínculo de identificación y compromiso con la entidad, con el reconocimiento de sus políticas y normas, así como de su sistema de valores, siendo ello el punto de partida para que pueda alcanzar su desarrollo personal, lo cual incide directamente en el logro de objetivos organizacionales.

De acuerdo con los objetivos específicos propuestos en la presente investigación, se pretende demostrar la existencia de una relación significativa entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y motivación laboral, determinando que la dimensión valores presenta una relación débil con la motivación laboral ($Tau-b=0.259$) y $p\text{-valor}=0,004$, por lo cual se considera que no existe relación a nivel estadístico; obteniendo resultados contrarios al estudio de Santizo (2018) y Añez (2016).

Ello demuestra que los niveles favorables de motivación laboral no se consiguen a través de un sistema de valores sólido en la organización, sino a partir del grado de concordancia de los valores personales con los organizacionales; por lo cual, el personal podría no sentirse identificado con los principios impartidos al interior de la entidad, lo cual no produce mejoras en su motivación.

Asimismo, la dimensión creencias presenta una relación moderada con la motivación laboral ($Tau-b =0.231$) y $p\text{-valor}=0.400$, por lo cual se considera que no existe una relación significativa a nivel estadístico, siendo distinto al resultado de Añez (2016).

Con lo cual se puede deducir que, las creencias afirmadas al interior de las organizaciones, no siempre coinciden con el pensamiento y perspectiva del trabajador, lo que podría reducir su efecto sobre los niveles de compromiso e identificación, alcanzando mejoras moderadas sobre la motivación del personal, que mejoran a medida que concuerdan en mayor nivel con las creencias individuales.

La dimensión clima presenta una moderada relación con la motivación laboral ($Tau-b =0.609$) y $p\text{-valor}=0.000$, por lo cual se considera que existe una relación significativa a nivel estadístico; ello coincide con los resultados obtenidos por Castilla y Padilla (2011), quienes determinaron la existencia de una relación favorable entre el clima organizacional y clima laboral.

Resulta apreciable resaltar que, el clima al interior de la organización es un elemento preponderante y muy influyente sobre los niveles de motivación del personal; no obstante, en ciertas ocasiones el trabajador los considera medianamente importantes por la presencia de otros elementos relacionados a las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, lo cual podría alterar los niveles de motivación de personal y su vinculación con el clima generado por la entidad.

La dimensión normas presenta una relación moderada con la motivación laboral ($Tau-b =0.527$) y $p\text{-valor}=0.001$, por lo cual se considera que existe una relación significativa a nivel estadístico, lo cual coincide con el estudio de Santizo (2018).

Es evidente, que el conjunto de normas en las organizaciones se fundamenta a partir de los principios individuales, por lo que se busca alinear las normas que rigen el accionar personal, con las que favorecen el desenvolvimiento de la organización; por lo tanto, el efecto de los estándares y reglas establecidos por la entidad pueden alterar positiva o negativamente los niveles de compromiso y motivación que ostentan los trabajadores, en la medida que éstos se encuentren alineados o discordantes.

La dimensión símbolos presenta una relación débil con la motivación laboral ($\text{Tau-b} = 0.331$) y $\text{p-valor} = 0.080$, por lo cual se considera que no existe una relación significativa a nivel estadístico, coincidente con el estudio de Gutiérrez (2014), quien establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y la motivación laboral, a partir de un nivel de significancia mayor a 0.05.

A partir de los resultados obtenidos en contraste con las investigaciones precedentes, puede determinarse que los símbolos no tienen gran relevancia en la motivación del personal, lo cual significa que los trabajadores de la entidad prestan poca atención a los íconos, rituales o hábitos que se implementen durante el desarrollo de sus funciones.

De igual manera, la dimensión filosofía, presenta una relación débil con la motivación laboral ($\text{Tau-b} = 0.252$); a pesar de presentar una significancia adecuada con un $\text{p-valor} = 0.002$; lo que implica mayor certeza en la determinación de una pobre relación entre las variables evaluadas.

Puede inferirse que la filosofía no presenta un efecto dirimente en la presencia de motivación laboral, puesto que la ideología imperante en la organización no siempre afecta el desempeño de los colaboradores, quienes se sienten identificados por otros elementos, mayormente vinculados al ambiente laboral y al conjunto de normas que rigen el accionar al interior de la entidad.

Finalmente, es posible confirmar la hipótesis general del presente estudio, la cual establece la existencia de una relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho durante el año 2019; a partir de los resultados obtenidos y avalado por las investigaciones precedentes vinculadas al tema

6. Conclusiones

Para determinar la existencia de una relación entre cultura organizacional y motivación laboral en trabajadores de empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, se procesó la información recolectada en la entidad a partir de la estadística inferencial, obteniendo un coeficiente $Tau-b = 0.781$ y $p\text{-valor} = 0.000$, determinando una correlación positiva y significativa entre las variables; por lo cual, se puede afirmar que una cultura organizacional correctamente cimentada a partir de sus normas y con un clima laboral favorable, produce mejoras apreciables en la motivación del personal, con una percepción adecuada de logro y poder a partir de un sentido de afiliación con la entidad.

Por ello, se recomienda a las entidades analizar adecuadamente su estructura de normas para propiciar el desarrollo personal de sus colaboradores, con la formación de un entorno laboral favorable que incluya la generación de un vínculo adecuado entre trabajadores y relaciones interpersonales sanas; ello permite la sensación de compañerismo y trabajo en equipo que resulta beneficioso para la generación de motivación laboral; sin descuidar elementos como las creencias, filosofía o símbolos de la organización, que en caso sean dirigidos correctamente y alineados al sentido de desarrollo personal, podrían acarrear grandes mejoras en la motivación del personal.

Por otro lado, es importante ampliar el contexto de aplicación del estudio y diversificar su enfoque, con cual se podría maximizar el alcance de las generalizaciones emitidas en el mismo, siendo favorable para propiciar una respuesta efectiva en la motivación del personal a partir de una adecuada gestión y dirección organizacional.

REFERENCIAS

- Aguirre, P. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - 2016. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Añez, S. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad Rafael Belloso Chacín. 4(1):102-126.
- Barón, M. (2006). Análisis de las experiencias de dos organizaciones en su objetivo de incorporar la dimensión del manejo de conflictos en la cultura organizacional (tesis de grado). Universidad de los Andes Facultad de Administración.
- Becerra, M. y Cánova, F. (2018). La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017. (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú.
- Castilla, K. y Padilla, J. (2011). Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona (tesis de grado). Universidad de Cartagena. Cartagena. Colombia.
- Cayo, V. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas - 2017. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Chang, A. (2013). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis para optar el grado académico de Magíster de Gerencia en Servicios de Salud). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- De La Torre, A. (2000). Empresa Familiar: Anotaciones para el desarrollo. Curso Extraordinario Empresa Familiar, Anotaciones Para Su Desarrollo. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Gaspar, K. (2014). Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la ONG Separ. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.
- Gonzales, D. (2008 Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014): Metodología de la investigación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Gutiérrez, E. (2014). La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo (tesis de grado). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014): Metodología de la investigación. (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, M. y Mendoza, J. (2007). Cultura organizacional, el caso de las empresas hidalguenses. XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de Aedem. Comunicaciones, 2 (1): 37-51.
- Hernández, M y Prieto, C. (2002). Un acercamiento a la motivación: Manual Moderno. México: Edit. Trillas.

- Huamán, A. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016. (Tesis Presentada para optar el grado académico de Licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial). Universidad Peruana Unión. Lima. Perú.
- Jones, G., y George, J. (2006). Administración Contemporánea. México D.F.: McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Ogliastri, E., McMillen, C. y Altschul, C. (1999). Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. El estudio Globe. Revista Latinoamericana de Administración, 22 (1), 29-57.
- Olmos C. y Socha K. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. Universidad de la Sabana, Chia, Colombia.
- Reyes, T. (2002). Estudio de la cultura de los empresarios y su relación con la permanencia y crecimiento de la MYPE en Oaxaca, VII Foro Internacional de Investigación UNAM- ANFECA, México, D.F.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed.). México: Prentice Hall.
- Santizo, M. (2018). Cultura organizacional y motivación (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). Abehaviorally based measure of manifest needs inwork settings. Journal of Vocational behavior; (2):112-132.
- Torres, R. (2018). Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias. Disponible en: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

ANEXO: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

(Olmos C. y Socha K., 2006)

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

- | |
|--------------------|
| 1 = Nunca |
| 2 = Ocasionalmente |
| 3 = Algunas Veces |
| 4 = Frecuentemente |
| 5 = Siempre |

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree que para ingresar a la empresa es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
7	¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					
11	¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
12	¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?					
13	¿La empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
14	¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?					
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la empresa?					
17	¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18	¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

(Negrón y Pérez, 2012)

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de motivación presente en el personal, solo con fines del proyecto de investigación en curso. Agradecemos por anticipado su colaboración y sinceridad en las respuestas seleccionadas.

Indique según su percepción:

Siempre (5 puntos), Casi siempre (4 puntos), A veces (3 puntos), Casi nunca (2 puntos), Nunca (1 punto)

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

PRUEBA PILOTO PARA DETERMINAR CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla 8

Estadísticos totales del Cuestionario de Cultura Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CULT 1	45.73	116.409	0.224	0.883
CULT 2	45.53	115.016	0.392	0.876
CULT 3	45.70	115.459	0.313	0.878
CULT 4	45.97	105.964	0.728	0.864
CULT 5	45.93	107.582	0.570	0.869
CULT 6	45.57	108.461	0.571	0.869
CULT 7	45.53	104.947	0.659	0.865
CULT 8	45.47	114.809	0.330	0.878
CULT 9	45.70	105.597	0.645	0.866
CULT 10	45.77	103.702	0.722	0.863
CULT 11	45.70	114.217	0.331	0.878
CULT 12	45.83	111.730	0.421	0.875
CULT 13	45.73	112.133	0.493	0.872
CULT 14	45.87	113.361	0.493	0.873
CULT 15	45.70	107.803	0.724	0.865
CULT 16	45.70	108.148	0.552	0.870
CULT 17	45.53	109.430	0.594	0.869
CULT 18	45.27	116.409	0.255	0.881

Fuente: Cuestionario de Cultura Organizacional de Olmos y Socha (2006)

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad del Cuestionario de Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.878	0.877	18

Fuente: Cuestionario de Cultura Organizacional de Olmos y Socha (2006)

Tabla 10

Estadísticos de total del elemento para la Escala de Motivación

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
MOT 1	36.57	29.357	0.684	0.832
MOT 2	36.63	30.378	0.716	0.825
MOT 3	37.00	28.000	0.641	0.835
MOT 4	36.67	28.575	0.588	0.836
MOT 5	36.73	29.444	0.448	0.823
MOT 6	34.90	29.679	0.474	0.841
MOT 7	37.07	30.340	0.411	0.811
MOT 8	36.73	31.030	0.420	0.824
MOT 9	36.27	30.685	0.294	0.848
MOT 10	36.60	28.731	0.449	0.851
MOT 11	36.67	34.437	0.521	0.817
MOT 12	36.77	32.599	0.268	0.834
MOT 13	36.33	30.851	0.263	0.842
MOT 14	36.50	28.810	0.474	0.835
MOT 15	36.90	33.334	0.344	0.844

Fuente: Escala de Motivación de Negrón y Pérez (2012)

Tabla 11

Estadísticos de fiabilidad para la Escala de Motivación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.848	0.851	15

Fuente: Escala de Motivación de Negrón y Pérez (2012)